

Република Србија
КРИМИНАЛИСТИЧКО-ПОЛИЦИЈСКИ
УНИВЕРЗИТЕТ
Број: 483/4
Датум: 29.12.2023.
Београд – Земун, Цара Душана 196

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 59/21) и и члана 41. став 1. тачка 12 Статута Криминалистичко-полицијског универзитета (21 број 72/1-2-2022 од 10.02.2022. године), а у складу са Правилником о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од провреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22),
ректор доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Увод

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у раду, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, пеједнако поступање, односно проуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у свим сферама живота и рада.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или проуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално уцељивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију, као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и план управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 19. наведеног закона, представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Основни подаци

Криминалистичко-полицијски универзитет је високошколска установа основана Одлуком Владе РС („Сл. гласник“ РС 28/2014) за остваривање студијских програма за потребе полицијског образовања. Организациона структура Криминалистичко-полицијског универзитета уређена је Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места (01број 394/1 од 28.09.2023. године) којим су утврђене организационе јединице и послови који се у њима обављају, као и систематизација радних места. Систематизовано је укупно 297 радних места, а попуњено 182.

Криминалистичко-полицијски универзитет у свом саставу има три департмана: Департман криминалистике, Департман информатике и рачунарства и Департман форензичког инжењерства.

Универзитет у обављању делатности обједињује образовни и научноистраживачки, стручни рад као компоненте јединственог процеса високог образовања, и то:

- академске и струковне студијске програме за потребе полицијске професије и за потребе других послова тесно повезаних са основном делатношћу Министарства унутрашњих послова;
- остварује и друге облике стручног образовања и усавршавања од значаја за

криминалистичко-полицијске и безбедносне послове.

основна, примењена и развојна истраживања у области криминалистике и безбедности, форензичког инжењерства и информатике и рачунарства али и истраживања која су у функцији развоја образовне делатности и извршавања полицијских послова.

Опредељење Криминалистичко-полицијског универзитета јесте достизање високих стандарда система европског универзитетског образовања.

Поред високих стандарда у образовању, посебна пажња се посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених, и стимулиште посвећеност која служи добробити целог друштва. Универзитет је става да се стварањем окружења које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређење знања и поштовање различитости, могу постићи бољи резултати рада.

Одлуком ректора Универзитета број 483/1 од 18.12.2023. године, одређена је Горница Влаховић, шеф Одсека за правно-административне послове, за лице задужено за спровођење и праћење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања на Универзитету у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

Полна заступљеност у организационим јединицама Универзитета

ЗАПОСЛЕНИ	ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
број	96	86	182

Структура запослених према степену стеченог образовања

Ниво квалификациј	УКУПНО		ПОЛ			
	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
Ниво I	15	8,24	15	8,24	0	0
Ниво II	36	19,78	18	9,89	18	9,89
Ниво III	5	2,74	5	2,74	0	0

Ниво 7.1	54	29,67	35	19,23	19	10,43
Ниво 7.2	3	1,64	0	0	3	1,64
Ниво 8	69	37,91	23	12,63	46	25,27

Структура запослених према годинама старости

Преглед броја запослених према старости и полу						
ГОДИНЕ	УКУПНО		ПОЛ			
	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
21-30	4	2,19	0	0	4	2,19
31-40	21	11,53	9	4,94	12	6,59
41-50	61	33,51	30	16,48	31	17,03
51-60	84	46,15	52	28,57	32	17,58
61-70	12	6,59	6	3,29	6	3,29

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених на Универзитету не постоји родна несразмерност. Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да ова установа не утиче на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка.

У погледу зарада запослених, треба рећи да су оне одређене на основу коефицијената који се утврђују општим актима и за које не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни неусаглашеност у том сегменту.

Имајући у виду да не постоји несразмера, оцењен је низак степен ризика.

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Универзитета у вршењу основних принципа родне равноправности.

Универзитет нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје посебни принципи нити мере којима се незнатно мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања, нити се издвајају средства за унапређење родне равноправности. Међутим, без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности на Универзитету, у претходном периоду, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне

равноправности у оквиру делокруга рада Криминалистичко-полицијског универзитета.

Планом се одређују и спроводе подстицајне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода :

- Успостављање инклузивне средине на Универзитету, у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуалну оријентацију и слично.
- Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.
- Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.
- Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, уз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.
- Употреба родно осетљивог језика у општим актима Универзитета, код означавања лица на руководећим позицијама, у потписима на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим државним и органима државне управе, приликом одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично.
- Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.
- Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Криминалистичко-полицијски универзитет доноси следеће посебне, односно подстицајне мере:

- **Употреба родно осетљивог језика** на интернет презентацији Универзитета код означавања лица, приликом потписивања званичних дописа, као и комуникације са другим органима услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично. Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије;
- **Користиће се родно осетљивог језика**, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама,
- **Континуирано стручно усавршавање** и додатне обуке, запослених, за подстицање родне равноправности, препознавање и заштити од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, које ће омогућити стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду.
- **Доношење и спровођење посебних мера** у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.
- **Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Наведене мере примењују се континуирано, без временског ограничења а спроводиће се до постизања циља због којег су прописане и трајно.

На Универзитету је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак: да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Универзитета; да прати стање о потпуној структури запослених и радно ангажованих лица на Универзитету и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; да доставља наведене извештаје ректору који их након доношења, доставља министарству надлежном за област људских права која се односе на равноправност полова; да сарађује са наведеним министарством на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; да припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; да обавља и друге послове у вези са остваривањем и унапређивањем родне равноправности на Универзитету.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

Предвиђене подстицајне, опште и посебне мере, спроводе се континуирано у току календарске године, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, сведе на минимум.

Лице задужено за родну равноправност на КПУ

Име и презиме	Функција	Телефон	email
Горица Влаховић	Шеф Одсека за правно-административне послове	066/8895604	gorica.vlahovic@kpu.edu.rs

Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/3398-638	rodna.ravnopravnost@gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@ombudsman.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs



РЕКТОР

проб. др Зоран Ђурђевић